

**ANALISIS PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT*, KEPUASAN KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA
PT.TELEKOMUNIKASI INDONESIA, Tbk
DI SURABAYA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen



Diajukan oleh :

VIAN AYU ISWANA PUTRI
0612010062/FE/EM

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR**

2010

SKRIPSI

ANALISIS PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT*, KEPUASAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA PT.TELEKOMUNIKASI INDONESIA, Tbk DI SURABAYA

Yang diajukan

**Vian Ayu Iswana Putri
NPM. 0612010062 / EM**

Telah diseminarkan dan disetujui untuk menyusun skripsi :

Pembimbing Utama

Sugeng Purwanto, SE, MM.

Tanggal.....

**Mengetahui
Ketua Progdj Manajemen**

**Drs. Ec. Gendut Sukarno, MS
NIP. 030 191 295**

SKRIPSI

ANALISIS PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT*, KEPUASAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA PT.TELEKOMUNIKASI INDONESIA, Tbk DI SURABAYA

Yang diajukan

**Vian Ayu Iswana Putri
NPM. 0612010062 / EM**

disetujui untuk Ujian Lisan oleh

Pembimbing Utama

Sugeng Purwanto, SE, MM.

Tanggal.....

**Mengetahui
Wakil Dekan I**

**Drs. Ec. Saiful Anwar, MSi
NIP. 030 194 437**

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Dengan memanjatkan puji syukur kepada ALLAH SWT, Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Dan Sholawat serta salam penyusun panjatkan ke hadirat Nabi Muhammad SAW, sehingga penyusunan skripsi yang berjudul “ **ANALISIS PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT*, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, Tbk DI SURABAYA** ” dapat diselesaikan dengan baik.

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi syarat penyelesaian studi pendidikan Strata Satu, Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur. Pada kesempatan ini penyusun ingin menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberi bimbingan, petunjuk serta bantuan baik spiritual maupun materiil, khususnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Teguh Soedarto, MP, selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Dr. H. Dhani Ichsanudin Nur, SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Bapak Drs. Ec. Gendut Sukarno, MS, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

4. Bapak Sugeng Purwanto, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan dan dorongan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh dosen yang telah membagikan ilmunya dan pengalaman yang tidak terlupakan, staff dan karyawan yang telah membantu dalam proses kuliah.
6. Papa dan Mama terima kasih atas dukungan dan doanya. Aku akan selalu membuatmu bahagia. Tidak akan kulupakan semua jasa- jasmu.
7. Mas dan Adikku terimakasih atas semua yang telah kau berikan.
8. Teman-temanku semua yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu makasih banget ya, karena dukungan kalian aku bisa menyelesaikan skripsi ini.
9. Semua pihak yang telah membantu dan menyediakan waktunya demi terselesaikannya skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terimakasih atas dukungannya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dalam isi maupun penulisannya, oleh karena itu semua kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan untuk kesempurnaanpenulisan selanjutnya. Akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca baik sebagai bahan kajian maupun sumber informasi, serta bermanfaat bagi semua pihak.

Semoga Allah SWT berkenan memberikan balasan, limpahan, berkah, Rahmat dan karunia –Nya, Amin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.

Surabaya, Agustus 2010

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
ABSTRAKSI	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Hasil Penelitian Terdahulu	8
2.2. Landasan Teori	10
2.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.2.1.1.Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2.1.2.Peranan Manajemen Suber Daya Manusia Dalam Perusahaan	14

2.2.1.3.Tujuan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya	
Manusia	15
2.2.2. Pengertian Kedisiplinan	16
2.2.2.1.Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja	17
2.2.2.2.Langkah-Langkah Kedisiplinan	18
2.2.2.3.Macam-Macam Tindakan Pendisiplinan	19
2.2.2.4.Kedisiplinan Kerja	22
2.2.2.5.Tipe Kegiatan Kedisiplinan	24
2.2.3. Pengertian <i>Work Family Conflict</i>	25
2.2.3.1. Indikator <i>Work Family Conflict</i>	28
2.2.4. Pengertian Kepuasan Kerja	29
2.2.4.1.Teori-Teori Kepuasan Kerja	30
2.2.4.2.Indikator-Indikator Kepuasan Kerja	33
2.2.4.3.Tujuan dari Kegunaan Penilaian Kepuasan	
Kerja	34
2.2.5. Pengertian Lingkungan Kerja	37
2.2.5.1. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja	40
2.2.6. Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> Terhadap Disiplin	
Kerja Karyawan	42
2.2.7. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin	
Kerja Karyawan	43
2.2.8. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin	
Kerja Karyawan	43

2.3. Kerangka Konseptual	45
2.4. Hipotesis	46
BAB III METODE PENELITIAN	47
3.1. Definisi Operasional dan Pengukuran Sampel	47
3.1.1. Definisi operasional	47
3.1.2. Pengukuran Variabel	50
3.2. Teknik Penentuan Sampel	50
3.2.1. Populasi	51
3.2.2. Sampel	51
3.3. Teknik Pengumpulan Data	52
3.3.1 Pengumpulan Data	53
3.4. Teknik Analisis dan Uji Hipotesis	53
3.4.1. Asumsi Model (<i>Structural Equation Modeling</i>)	57
3.4.2. Uji Kesesuaian Model <i>Goodness of Fit Index</i>	60
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	64
4.1. Deskripsi Obyek Penelitian	64
4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan	64
4.1.2. Bidang-Bidang Usaha	65
4.1.3. Visi dan Misi Perusahaan	67
4.1.3.1. Visi Perusahaan	67
4.1.3.2. Misi Perusahaan	67

4.1.4.	Sasaran dan Inisiatif Strategis Perusahaan	67
4.1.4.1.	Sasaran Perusahaan	67
4.1.4.2.	Inisiatif Strategis Perusahaan	68
4.1.5.	Lokasi Perusahaan	68
4.1.6.	Struktur Organisasi	69
4.1.7.	Tugas dan Wewenang	70
4.2	Gambaran Umum Obyek Penelitian	71
4.3.	Deskripsi Hasil Penelitian	72
4.3.1.	Deskripsi <i>Work Family Conflict</i>	72
4.3.2.	Deskripsi Kepuasan Kerja	73
4.3.3.	Deskripsi Lingkungan Kerja	74
4.3.4.	Deskripsi Disiplin Kerja	75
4.4.	Deskripsi Hasil Analisis dan Uji Hipotesis	76
4.4.1.	Asumsi Model	76
4.4.1.1.	Evaluasi atas <i>Outlier</i>	76
4.4.1.2.	Uji Reliabilitas	78
4.4.1.3.	Uji Validitas	79
4.4.1.4.	Uji <i>Construct Reliability & Variance Extrated</i> .	80
4.4.1.5.	Uji Normalitas Sebaran dan Linieritas	82
4.4.1.6.	Deteksi <i>Multicollinierity</i> dan <i>Singularity</i>	83
4.4.2.	Pengujian Model dengan <i>One Step Approach</i>	84
4.4.3.	Pengujian Hipotesis dan Hubungan Kausal	86
4.5.	Pembahasan	87

4.5.1. Pengaruh Variabel <i>Work Family Conflict</i> Terhadap	
Variabel Disiplin Kerja Karyawan	88
4.5.1. Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja Terhadap	
Variabel Disiplin Kerja Karyawan	89
4.5.1. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap	
Variabel Disiplin Kerja Karyawan	90
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	92
5.1. Kesimpulan	92
5.2. Saran	92

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. : Absensi Karyawan PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, Tbk SURABAYA (Bulan Januari – Desember 2009)	3
Tabel 3.1. : <i>Goodness of Fit Indices</i>	3
Tabel 4.1. : Karakteristik Responden Berdasar Jenis Kelamin	71
Tabel 4.2. : Hasil Jawaban Responden untuk Pertanyaan Variabel <i>Work Family Conflict (X₁)</i>	72
Tabel 4.3. : Hasil Jawaban Responden untuk Pertanyaan Variabel Kepuasan Kerja (X ₂)	73
Tabel 4.4. : Hasil Jawaban Responden untuk Pertanyaan Variabel Lingkungan Kerja (X ₃)	74
Tabel 4.5. : Hasil Jawaban Responden untuk Pertanyaan Variabel Disiplin Kerja (Y)	76
Tabel 4.6. : Hasil Pengujian <i>Outlier Multivariate</i>	77
Tabel 4.7. : Hasil Pengujian <i>Reliability Consistency Internal</i>	78
Tabel 4.8. : Hasil Pengujian Validitas	79
Tabel 4.9. : <i>Construct Reliability & Variance Extrated</i>	81
Tabel 4.10. : Hasil Pengujian Normalitas	82
Tabel 4.11. : Evaluasi Kriteria <i>Goodness of Fit Indices Base Model</i>	85
Tabel 4.12. : Evaluasi Kriteria <i>Goodness of Fit Indices Eliminasi</i>	86
Tabel 4.13. : Uji Kausalitas	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. :	Kerangka Konseptual	45
Gambar 3.1. :	Contoh Model Pengukuran Faktor <i>Work Family Conflict</i>	54
Gambar 3.2. :	Contoh Model Pengukuran Faktor Kepuasan Kerja	55
Gambar 3.3. :	Contoh Model Pengukuran Faktor Lingkungan Kerja	56
Gambar 3.4. :	Contoh Model Pengukuran Faktor Disiplin Kerja	57
Gambar 4.1. :	Struktur Organisasi PT. Telekomunikasi Indonesia,Tbk Surabaya	69
Gambar 4.2. :	Model Pengukuran Kausalitas <i>One Step Approach Base Model</i>	84
Gambar 4.3. :	Model Pengukuran Kausalitas <i>One Step Approach Eliminasi</i> ..	85

**ANALISIS PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT*, KEPUASAN
KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN
KERJA PADA PT. TELEKOMUNIKASI
INDONESIA, Tbk DI SURABAYA**

Vian Ayu Iswana Putri

Abstraksi

Indonesia sebagai negara berkembang semakin giat melakukan pembangunan, baik pembangunan di sektor ekonomi maupun sektor-sektor lainnya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan. Manusia sebagai makhluk sosial mampu bereaksi serta mampu menimbulkan pengaruh positif maupun pengaruh negatif bagi lingkungannya. Perusahaan dituntut untuk memahami bahwa kehidupan berkeluarga dan pekerjaan telah berubah dan tidak merupakan dua hal yang terpisah. Jumlah wanita bekerja dan pasangan yang bekerja telah meningkatkan hubungan ketergantungan antara pekerjaan dan keluarga dan mendorong konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga yang disebut *work-family conflict*. Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan pengaruh *work-family conflict*, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk di Surabaya

Penelitian ini menggunakan variabel *Work family conflict* (X_1), Kepuasan kerja (X_2), Lingkungan kerja (X_3) serta variabel Disiplin kerja (Y). Cara pengukuran variabel dengan menggunakan *skala semantic defferential*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan wanita PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk, Surabaya dengan jumlah 760 orang. Sampel penelitian adalah karyawan yang sudah menikah dan bekerja lebih dari 1 tahun yang berjumlah 110 orang, dengan metode pengambilan sampel non probabilitas. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data menggunakan analisis pemodelan S.E.M (*structural Equation Modeling*) dengan menggunakan bantuan Program Komputer AMOS 4.0.

Berdasarkan hasil pengujian, dapat diambil kesimpulan bahwa berdasarkan tingkat probabilitas arah hubungan kausal, hipotesis yang menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap disiplin kerja tidak dapat diterima. Dari hasil pengujian dapat diketahui bahwa berdasarkan tingkat probabilitas arah hubungan kausal, hipotesis yang menyatakan bahwa faktor kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap faktor disiplin kerja dapat diterima.

Keywords : Work Family Conflict, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perubahan pasar global yang cepat, persaingan bisnis yang semakin ketat di segala sektor, serta perubahan lingkungan yang cenderung radikal yang terjadi hampir pada semua aspek kehidupan manusia sebagai dampak globalisasi, yang telah menimbulkan pergeseran dan paradigma baru. Perubahan-perubahan tersebut disatu sisi merupakan ancaman bagi kelangsungan hidup perusahaan, tetapi disisi lain justru memunculkan peluang - peluang bagi suatu perusahaan yang digunakan untuk mengembangkan bisnisnya. Kondisi tersebut merupakan kekuatan pendorong bagi suatu organisasi dan para pelaku ekonomi untuk melakukan transformasi dalam setiap kegiatan usahanya agar dapat mengikuti, menyesuaikan dan memanfaatkan setiap peluang dan tantangan yang ada serta mengantisipasi setiap ancaman yang ada.

Sumber daya alam juga termasuk merupakan salah satu modal terpenting bagi perusahaan dan sangat berpengaruh bagi perkembangan dan keberadaan perusahaan, kesulitan-kesulitan dalam mengelola sumber daya menjadi kendala bagi perusahaan karena manusia sebagai makhluk sosial yang unik selalu menampilkan kompleksitas, mampu bereaksi serta mampu menimbulkan pengaruh positif maupun pengaruh negatif bagi lingkungannya, disisi lain ia juga dapat terpengaruh dari yang bukan menjadi prinsipnya.

Pada masa-masa kini pemilik perusahaan dituntut untuk bisa memahami bahwa kehidupan berkeluarga dan pekerjaan telah berubah dan bukan merupakan dua hal yang terpisah. Perubahan demografi tenaga kerja seperti peningkatan jumlah wanita bekerja dan pasangan yang keduanya bekerja telah meningkatkan hubungan ketergantungan antara pekerjaan dan keluarga, hal ini berpotensi untuk mendorong timbulnya konflik antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga yang biasa disebut *work-family conflict*.

Selain *work-family conflict*, kepuasan kerja karyawan juga merupakan faktor penentu didalam keberhasilan suatu perusahaan dimana seorang manager dituntut bersikap jeli dalam menghadapi masalah ini, sebab kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja, dimana semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka tingkat absensi dan Labour Turn Over (LTO) dapat ditekan.

Lingkungan kerja juga sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, dimana lingkungan kerja yang kondusif akan membuat para karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga rasa malas, jenuh yang dapat menyebabkan tingginya tingkat absensi dan LTO bisa berkurang.

Kedisiplinan kerja merupakan faktor penentu keberhasilan perusahaan sehingga apabila diabaikan akan merugikan perusahaan di setiap proses pencapaian tujuannya. Misalnya rendahnya kemampuan dan kemauan untuk menyelesaikan tugas, rendahnya semangat kerja dan sebagainya. Menurut Nitisemito (1994 ; 199) terdapat empat indikator kedisiplinan kerja yaitu

absensi, *labour turn over*, sering adanya keterlambatan kerja dan adanya pemogokan tetapi peneliti hanya akan memfokuskan pada dua dari empat indikator kedisiplinan kerja yang ada yaitu absensi dan *labour turn over* (LTO).

Berdasarkan latar belakang diatas, bersama ini penulis sengaja mengambil penelitian dengan objek penelitian pada perusahaan telekomunikasi terbesar di Indonesia, yaitu PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, Tbk. Di Surabaya. Dimana hasil survey yang dilakukan terhadap perusahaan tersebut diperoleh data tingkat kedisiplinan kerja karyawan, yang mana data tersebut dapat dilihat dari tingkat absensi sebagai berikut :

Tabel 1.1. Absensi Karyawan PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, Tbk SURABAYA (Bulan Januari – Desember 2009)

BULAN	KARYAWAN HADIR	KARYAWAN TIDAK HADIR	% KEHADIRAN KARYAWAN	% ABSENSI KARYAWAN
JANUARI	765	35	95.63	4.38
FEBRUARI	767	33	95.88	4.13
MARET	770	25	96.86	3.14
APRIL	770	25	96.86	3.14
MEI	771	24	96.98	3.02
JUNI	761	34	95.72	4.28
JULI	761	29	96.33	3.67
AGUSTUS	767	23	97.09	2.91
SEPTEMBER	770	20	97.47	2.53
OKTOBER	761	29	96.33	3.67
NOPEMBER	763	27	96.58	3.42
DESEMBER	758	32	95.95	4.05
RATA-RATA	765	28	96.47	3.53

Sumber : Data dari PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, Tbk. DIVRE V Surabaya.

Dari data yang diperoleh dari PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, Tbk. DIVRE V Surabaya seperti yang terlihat diatas, bisa diambil sebuah kesimpulan awal bahwa telah terjadi fluktuasi kehadiran yang dikawatirkan akan berdampak pada kinerja, karena sebenarnya PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, Tbk, menerapkan toleransi batas maksimum tingkat absensi karyawan sebesar 3%, tetapi pada kenyataannya tingkat absensi melebihi batas maksimum yaitu melebihi 3%, hal ini diduga banyaknya karyawan yang terlambat datang pada waktu jam kerja, karena adanya konflik antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga yang mana hal ini dapat mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja, meningkatkan absensi, menurunkan motivasi dan dalam jangka waktu tertentu dapat mengakibatkan *turn over* (Abbott, Cieri & Iverson : 1998) dalam Triaryati (2003 : 87), data terakhir menunjukkan jumlah karyawan secara keseluruhan yang berjumlah 790 orang baik pria dan wanita, dan sebagian besar karyawan tersebut didominasi oleh karyawan pria dengan jumlah 566 orang dan sisanya adalah karyawan wanita sejumlah 224 orang. Jumlah karyawan wanita tersebut, lebih dari setengahnya sudah menikah dengan jumlah 152 orang, sehingga hal ini sangat memungkinkan terjadinya peningkatan absensi dan *turn over*.

Kepuasan kerja seorang karyawan akan terjaga dengan baik apabila karyawan tersebut memiliki motivasi tinggi, kemudian bekerja dengan baik dan pada akhirnya akan mendapatkan penghasilan yang sesuai dengan

kemampuannya, dengan begitu karyawan dapat meningkatkan disiplin kerjanya. Menurut Hasibuan (2000) kepuasan kerja sangat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, yang berarti bahwa jika kepuasan kerja diperoleh dari pekerjaan, maka kedisiplinan akan baik dan begitu sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan akan rendah.

Lingkungan kerja karyawan juga sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Menurut As'ad (1995) tingkah laku manusia timbul karena adanya rangsangan, tidak ada perilaku yang terjadi karena rangsangan, semakin besar rangsangan maka akan semakin besar pula tingkah laku yang ditimbulkan dan salah satu rangsangan tersebut adalah lingkungan, dengan adanya lingkungan kerja yang baik (nyaman, harmonis dan lain-lain) dapat juga mempengaruhi tingkat kehadiran karyawan dan selain itu karyawan dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Berdasarkan hal-hal yang tersebut di atas, serta mengingatkan akan pentingnya kebijakan *work-family conflict*, kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang dapat menunjang pencapaian tujuan perusahaan, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul : **Analisis Pengaruh *Work-Family Conflict*, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja pada PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, Tbk di Surabaya.**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah *work-family conflict* berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, Tbk di Surabaya?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, Tbk di Surabaya?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, Tbk di Surabaya?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk membuktikan pengaruh *work-family conflict* terhadap disiplin kerja karyawan PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, Tbk di Surabaya.
2. Untuk membuktikan pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, Tbk di Surabaya.
3. Untuk membuktikan pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, Tbk di Surabaya.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Merupakan kesempatan yang berguna untuk mengaplikasikan teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah pada perusahaan tempat dilakukannya penelitian.

2. Bagi lembaga

Dapat menambah perbendaharaan karya tulis sebagai dasar dalam pengembangan program perkuliahan di Universitas Pembangunan Nasional “VETERAN” Jawa Timur.

3. Bagi perusahaan

Diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk pengambilan kebijaksanaan yang berhubungan dengan masalah kedisiplinan karyawan.